

XV LEGISLATURA

Giunte e Commissioni

RESOCONTO STENOGRAFICO n. 2 N.B. I resoconti stenografici delle sedute di ciascuna indagine conoscitiva seguono una numerazione indipendente. 11ª COMMISSIONE PERMANENTE (Lavoro, previdenza sociale) INDAGINE CONOSCITIVA SULLA SITUAZIONE DELLE FASCE DEBOLI DEL MERCATO DEL LAVORO 51^a seduta: mercoledì 28 marzo 2007 Presidenza del presidente TREU

11^a Commissione

2° Res. Sten. (28 marzo 2007)

INDICE

Audizione di rappresentanti della Confederazione generale dei sindacati autonomi dei lavoratori (CONF-SAL), della Confederazione generale del commercio, del turismo, dei servizi, delle professioni e delle PMI (CONFCOMMERCIO) e della Confederazione italiana esercenti attività commerciali, turistiche e dei servizi (CONFESERCENTI)

	* DE ROMANIS
LIVI BACCI (Ulivo) 9	<i>FATOVIC</i> 3
	* <i>MASSIMIANO</i> 8, 9, 10

N.B. L'asterisco accanto al nome riportato nell'indice della seduta indica che gli interventi sono stati rivisti dagli oratori.

Sigle dei Gruppi parlamentari: Alleanza Nazionale: AN; Democrazia Cristiana-Partito repubblicano italiano-Indipendenti-Movimento per l'Autonomia: DC-PRI-IND-MPA; Forza Italia: FI; Insieme con l'Unione Verdi-Comunisti Italiani: IU-Verdi-Com; Lega Nord Padania: LNP; L'Ulivo: Ulivo; Per le Autonomie: Aut; Rifondazione Comunista-Sinistra Europea: RC-SE; Unione dei Democraticicristiani e di Centro (UDC): UDC; Misto: Misto-Consumatori: Misto-Consum; Misto-Italia dei Valori: Misto-IdV; Misto-Italiani nel mondo: Misto-Inm; Misto-L'Italia di mezzo: Misto-Idm; Misto-Partito Democratico Meridionale (PDM): Misto-PDM; Misto-Popolari-Udeur: Misto-Pop-Udeur; Misto-Sinistra Critica: Misto-SC.

Intervengono in rappresentanza della Confederazione generale dei sindacati autonomi dei lavoratori (CONFSAL), il responsabile dell'area mercato del lavoro, dottor Emilio Fatovic; in rappresentanza della Confederazione generale del commercio, del turismo, dei servizi, delle professioni e delle PMI (CONFCOMMERCIO), il responsabile del settore legislazione del lavoro e relazioni sindacali, dottor Luigi De Romanis, accompagnato dal dottor Luciano Bertozzi; e, in rappresentanza della Confederazione italiana esercenti attività commerciali, turistiche e dei servizi (CONFESERCENTI), la responsabile dell'ufficio politiche del lavoro e rapporti sindacali, dottoressa Elvira Massimiano, e il responsabile dell'ufficio rapporti con il Parlamento, dottor Giuseppe Fortunato.

I lavori hanno inizio alle ore 15,15.

PROCEDURE INFORMATIVE

Audizione di rappresentanti della Confederazione generale dei sindacati autonomi dei lavoratori (CONFSAL), della Confederazione generale del commercio, del turismo, dei servizi, delle professioni e delle PMI (CONFCOMMERCIO) e della Confederazione italiana esercenti attività commerciali, turistiche e dei servizi (CONFESER-CENTI)

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca il seguito dell'indagine conoscitiva sulla situazione delle fasce deboli del mercato del lavoro, sospesa nella seduta del 20 marzo.

Comunico che, ai sensi dell'articolo 33, comma 4, del Regolamento, è stata chiesta l'attivazione dell'impianto audiovisivo e che la Presidenza del Senato ha già preventivamente fatto conoscere il proprio assenso. Se non ci sono osservazioni, tale forma di pubblicità è dunque adottata per il prosieguo dei lavori. Comunico altresì che la trasmissione della seduta è disponibile anche sul canale satellitare del Senato.

È oggi in programma l'audizione di rappresentanti della Confederazione generale dei sindacati autonomi dei lavoratori (CONFSAL), della Confederazione generale del commercio, del turismo, dei servizi, delle professioni e delle PMI (CONFCOMMERCIO) e della Confederazione italiana esercenti attività commerciali, turistiche e dei servizi (CONFESERCENTI).

Cedo ora la parola al dottor Fatovic, responsabile dell'area mercato del lavoro della CONFSAL.

FATOVIC. Ringrazio il Presidente per l'invito. Vorrei richiamare alcune considerazioni, che si trovano comunque sviluppate in maniera più ampia in una relazione scritta che lascerò agli atti. 11^a Commissione

Nell'ambito del sistema di protezione delle fasce deboli del mercato del lavoro, il tema dell'indagine conoscitiva può essere correlato, da un lato, ad un'analisi statistica delle situazioni e delle criticità che si pongono dal punto di vista normativo, sia a livello nazionale che territoriale, dall'altro, ad una valutazione dei processi normativi in atto in relazione alle proposte presentate e alle situazioni esistenti.

L'individuazione da parte di questa Commissione di tre fasce deboli (giovani, donne ed anziani) trova pieno riscontro nel monitoraggio del mercato e in vari documenti, tra cui, da ultimo, quello del ministro del lavoro Damiano, in cui si evidenzia l'utilizzo degli strumenti di flessibilità per giovani, donne ed anziani, i quali, in ragione delle situazioni che si registrano, possono essere considerati deboli e bisognosi quindi di tutela.

In generale, riteniamo che le fasce deboli debbano essere salvaguardate attraverso una disciplina fissata a livello nazionale, mentre le azioni di accompagnamento possano essere regolate da normative a livello regionale o locale.

Per quanto riguarda i giovani, gli elementi di criticità individuati dalla CONFSAL si identificano nella mancanza di incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro, nelle difficoltà esistenti nello scambio tra istruzione e formazione, nelle situazioni di devianza giovanile e di precoce abbandono scolastico, nonché nei problemi che si incontrano territorialmente in contesti di crisi economica. Riteniamo che gli interventi posti in essere, volti a favorire l'incontro tra domanda e offerta del lavoro e a ridurre la dispersione scolastica, stiano cominciando a dare qualche risultato. Ci preoccupano comunque la precarizzazione del lavoro giovanile ed il conseguente ritardo con cui i giovani vengono inseriti nel mondo del lavoro; accade spesso che per un giovane l'unica possibilità di entrare precocemente nel mondo del lavoro sia rappresentata dal sommerso o da altri sistemi non regolari. Inoltre, alcune soluzioni previste per i giovani (ad esempio le borse lavoro o il tirocinio), non prevedendo una copertura pensionistica, determinano una sorta di distacco rispetto al segmento dell'inserimento nel mondo del lavoro.

Dai dati di cui disponiamo risulta che, nonostante il ricorso a strumenti diversi, l'elemento della precarizzazione colpisce prevalentemente i giovani, sia sotto il profilo del ritardo rispetto all'effettivo inserimento nel mondo del lavoro, sia per quanto riguarda le azioni che lo accompagnano. Riteniamo utile che l'apprendistato sia lo strumento maggiormente utilizzato per l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro, ma il problema della fascia debole giovanile è abbastanza forte e, a nostro avviso, dovrà essere analizzato ed affrontato anche con proposte di intervento normativo. Segnaliamo comunque che gli investimenti progettuali realizzati in alcune Regioni e in alcuni ambiti territoriali (pensiamo ad esempio al Mezzogiorno, a cui è stato indirizzato l'ultimo investimento del Governo) concorrono al miglioramento della situazione di questa fascia debole.

Per quel che concerne la componente femminile del mercato del lavoro, i dati statistici rilevano che il *trend* dell'occupazione femminile sta migliorando, anche se siamo indietro rispetto agli altri Paesi europei. In

particolare, procedendo per macroterritori (Nord, Centro e Sud), dai dati ADAPT (Associazione per gli studi internazionali e comparati sul diritto del lavoro e sulle relazioni industriali), presentati del resto da Alessandra Servidori qui in Senato, risulta che esiste un enorme divario. Si registra infatti un incremento del 61 per cento al Nord, del 26 per cento al Centro e del 13 per cento al Sud.

In questo contesto, al di là delle politiche delle pari opportunità e degli interventi posti in essere, la CONFSAL ritiene particolarmente utile la cosiddetta banca del tempo. Si tratta di dedicare una specifica attenzione alle donne e di garantire una certa disponibilità rispetto all'organizzazione del tempo di lavoro, così da modulare e coniugare le diverse situazioni e permettere una maggiore stabilità sul piano lavorativo. Anche nell'ambito dell'occupazione femminile esistono comunque numerose criticità; alcuni studi, ad esempio, individuano nella maternità un elemento di criticità per l'inserimento e la permanenza delle donne nel mondo del lavoro.

Per quanto concerne infine gli anziani, emerge un dato complessivo che ci deve far riflettere: la riconversione dei processi industriali immette sul mercato del lavoro soggetti tra i 45 e i 50 anni, che devono essere nuovamente inseriti attraverso processi di riqualificazione professionale. L'altro dato si riferisce al prolungamento dell'aspettativa di vita e quindi al tendenziale allungamento della vita lavorativa. Al riguardo si richiederà una particolare attenzione per gli anziani, che oggettivamente diventano la fascia più debole tra le tre individuate dalla Commissione. Infatti, se per i giovani vi sono una precarizzazione e un tardivo inserimento nel mondo del lavoro, per gli anziani esiste una reale difficoltà ad essere reinseriti nel lavoro. Sono state attuate politiche di riconversione professionale, ma sono ancora insufficienti per risolvere il problema. Se poi guardiamo alle fasce per cui l'indicatore di disoccupazione è ancora più alto (ad esempio, nel Mezzogiorno), risulta che non vengono condotte politiche di reinserimento nel lavoro, ma solo azioni di sostegno, mediante il ricorso a strumenti come gli ammortizzatori. Questo è un aspetto che ci preoccupa.

Vi ringrazio per l'attenzione e mi rimetto al documento scritto per ulteriori aspetti non approfonditi in questo mio intervento di sintesi.

DE ROMANIS. Signor Presidente, a nome della CONFCOMMER-CIO, desidero soffermarmi brevemente sulla situazione delle fasce deboli del mercato del lavoro nel settore del commercio, del turismo e dei servizi per affrontare i problemi legati in primo luogo all'occupazione giovanile e a quella femminile, che sono le due fasce che tradizionalmente incontrano maggiori difficoltà di ingresso nel mercato del lavoro, ma che nel settore di nostra competenza trovano sbocchi occupazionali. C'è una percentuale piuttosto elevata di assunzioni di donne e di giovani per le caratteristiche proprie dell'attività del commercio e del turismo, che, con strumenti flessibili come il lavoro a tempo parziale, consentono di conciliare gli impegni familiari con l'attività lavorativa.

Per quanto riguarda i giovani, dobbiamo segnalare una certa caduta delle assunzioni in concomitanza con il venir meno di alcuni strumenti di inserimento nel mercato del lavoro legati alla formazione. Mi riferisco in particolare al contratto di formazione lavoro: per i giovani l'inserimento nel mondo del lavoro accompagnato dalla formazione con formule di alternanza scuola-lavoro è fondamentale per facilitarne l'ingresso. Dopo la caduta del contratto di formazione lavoro c'è stato un calo di assunzioni dovuto al fatto che il nuovo contratto di apprendistato ancora non è pienamente decollato, salvo la fase in cui, con la legge n. 80 del 2005, si sono demandati ai contratti collettivi aspetti relativi alla formazione, così accelerando sul momento l'avvio dell'istituto. Ora ci siamo impantanati nelle discipline regionali che regolano i profili e i contenuti formativi, con il conseguente rischio di una proliferazione di tanti modelli formativi quante sono le Regioni d'Italia.

Non credo sia inutile richiamare in questa sede tale aspetto perché, così come con la legge n. 80 si è dato un impulso notevole alla prima fase dell'istituto, oggi forse potrebbe essere utile che il Parlamento riflettesse su un intervento analogo che, ovviamente nel rispetto del riparto costituzionale delle competenze legislative fra Stato e Regioni, favorisca forme di adeguamento sul territorio fra i profili formativi e l'attuazione dei contenuti formativi. Riteniamo che ciò possa essere realizzato considerando i contratti collettivi nazionali, che hanno dato delle indicazioni che purtroppo non sono state seguite dalle Regioni. Crediamo che questo sia un punto debole che potrebbe essere superato abbastanza facilmente e in tempi brevi perché il percorso dell'apprendistato è già avviato.

PRESIDENTE. Cosa proporreste precisamente?

DE ROMANIS. Nei contratti collettivi nazionali di cui la CONF-COMMERCIO è cofirmataria sono stati individuati profili professionali e percorsi formativi su cui hanno convenuto non solo i soggetti contraenti, ma anche l'ISFOL (Istituto per la formazione dei lavoratori) e il Ministero del lavoro. Ora, le Regioni per lo più sostengono che i profili formativi rientrano nelle loro competenze; ognuna però ha i propri repertori, con la conclusione che spesso i profili formativi non corrispondono alla qualifica assegnata ai lavoratori al momento dell'assunzione. Sarebbe pertanto opportuno che le Regioni legiferassero in coerenza con gli indirizzi individuati nei contratti collettivi, tanto più in presenza di intese con il Ministero del lavoro e con le parti sociali. Questo può rappresentare un valido modello di partenza su cui il Parlamento può lavorare.

Per quanto riguarda poi la componente femminile del mercato del lavoro, i dati statistici collocano l'Italia piuttosto indietro nelle graduatorie. È indubitabile che la donna abbia ricoperto il ruolo di ammortizzatore delle inefficienze dei servizi pubblici, in quanto, dovendo badare alle esigenze della famiglia, degli anziani e dei figli, a fronte della carenza di una serie di servizi sociali, a partire dagli asili nido, di fatto è stata costretta ad accettare qualsiasi lavoro le venisse proposto. Sarebbe quindi utile una ri-

qualificazione della spesa sociale finalizzata in particolare al sostegno alla famiglia, così come è stato utile l'intervento della legge n. 53 del 2000, che garantiva vantaggi alle aziende che promuovevano azioni positive per favorire l'inserimento delle donne nel mercato del lavoro. Su questa scia ritengo apprezzabile che nella legge finanziaria per il 2007 siano state reperite risorse finalizzate al perseguimento di obiettivi di promozione del lavoro delle donne.

Il settore terziario, poi, offre attività non incompatibili con la condizione di disabilità e vi è un impegno generalizzato, da parte delle aziende che operano nei servizi, ad adempiere agli obblighi posti dalla legge n. 68 del 1999, anche se permangono notevoli farraginosità burocratiche. L'incompleta attuazione del collocamento mirato, che avrebbe dovuto rappresentare il salto di qualità prospettato dalla legge n. 68 rispetto alla legislazione precedente, rende spesso difficile per le aziende rispondere agli obblighi previsti in quella legge. Occorre quindi una riflessione per favorire il completamento di un'azione che, a partire dalla citata legge, presentava aspetti positivi e potrebbe ancora oggi essere portata utilmente a termine. Si potrebbe far leva sul tema della responsabilità sociale dell'impresa per promuovere, anche in questo contesto, le azioni positive e diffondere le buone pratiche volte a rimuovere gli ostacoli che ancora si frappongono all'occupazione delle persone diversamente abili.

Quando si parla di disabili, il diritto al lavoro, che spesso è stato richiamato come principio costituzionale, a nostro avviso non implica l'imposizione dell'obbligo di assunzione. Dovrebbe semmai essere orientato alla soppressione degli ostacoli che si frappongono al collocamento dei disabili, al fine di incentivare da parte delle aziende l'assunzione di un soggetto diversamente abile qualora si determinino forme di accompagnamento che la legge n. 68 del 1999 in parte prevedeva, ma che potrebbero essere migliorate.

Un ultimo cenno è rivolto alle problematiche connesse all'occupazione di lavoratori ultracinquantenni. In primo luogo va considerato che l'espulsione dal mercato di questa fascia di lavoratori è destinata a produrre un impatto notevole sul sistema pensionistico. È inevitabile domandarsi perché oggi si parli così spesso dell'abolizione o della modifica del contratto di inserimento/reinserimento. Occorre invece valorizzare gli strumenti che operano efficacemente per contrastare la tendenza in atto e per favorire la permanenza di tali soggetti al lavoro ovvero il loro reimpiego. Ricordiamo che questa azione era già stata elaborata da un precedente Governo di centro-sinistra e se ne dibatteva quando Ministro del lavoro era il senatore Salvi. All'epoca vi era il problema di rispondere alla procedura d'infrazione avviata dall'Unione europea sui CFL e si pensava di eliminarli, lasciando una sorta di contratto di inserimento destinato espressamente alle sole fasce deboli; per i giovani, per i quali lo strumento del CFL non era considerato più idoneo, si prevedeva l'apprendistato. Il contratto di inserimento/reinserimento sarebbe adatto proprio per la fascia di lavoratori più anziani. Dall'azione che ispira le linee dell'attuale Esecutivo, abbiamo il timore di vedere ritoccati strumenti come questi che pos-

sono invece rispondere, per esempio, al problema del mercato del lavoro degli anziani.

A conclusione del mio intervento, nei prossimi giorni mi riservo di inviare agli uffici della Commissione un documento che ancora non è stato predisposto nella sua versione definitiva.

PRESIDENTE. La ringrazio. Sarebbe utile se poteste articolare alcune delle proposte.

MASSIMIANO. Signor Presidente, a nome della CONFESERCENTI la ringrazio per l'odierna convocazione. Cercherò di essere molto sintetica, anche perché molte delle problematiche sono state anticipate dai colleghi e ne condividiamo la portata. Depositeremo poi un sintetico documento.

A nostro avviso occorre fare una premessa: affrontare il complesso tema della situazione delle fasce deboli dei lavoratori non può prescindere da una considerazione preliminare sull'efficacia delle politiche del lavoro per tali tipologie di lavoratori e sul fatto che ciò dipenda in larga misura dalla loro integrazione con quelle della formazione, dell'orientamento e con le politiche sociali. È essenziale altresì incentivare la previsione di forme di agevolazione per le aziende che assumono tali lavoratori, che ad oggi noi non riteniamo sufficienti.

Nel documento che consegneremo abbiamo cercato più che altro di offrire una fotografia dell'esistente nei settori di nostra competenza, seguendo le linee guida contenute nella proposta di indagine conoscitiva che avete allegato alla convocazione.

Partendo dai giovani, riteniamo che vada data priorità al tema del loro primo inserimento all'interno del mercato del lavoro. Nell'ambito del comparto del terziario, della distribuzione e dei servizi il contratto di apprendistato, che coniuga formazione e lavoro, rimane ad oggi lo strumento più valido per favorire questa forma di avvicinamento. Il contratto collettivo del terziario lo ha valorizzato e disciplinato in modo puntuale. Citerei un dato significativo (fonte INPS, su elaborazione CONFESER-CENTI): tra settembre 2005 e settembre 2006 nei settori terziario e turismo sono stati stipulati circa 253.300 contratti di apprendistato. A tale riguardo vorrei riprendere le considerazioni del collega di CONFCOM-MERCIO sulla necessità di realizzare un intervento ulteriore sui contenuti formativi e sulla certezza dei diritti e dei doveri di imprese e lavoratori; presumo che questo possa essere un campo di intervento della norma e non soltanto della contrattazione collettiva.

Un altro istituto che vorrei citare, contenuto nel contratto del terziario, della distribuzione e dei servizi, è la formula del *part-time week-end* per i lavoratori studenti, che concilia lo studio con un primo approccio al mondo del lavoro. Ribadiamo sempre la priorità del contratto collettivo, che rappresenta il punto di sintesi tra i diversi interessi delle parti sociali, e riteniamo molto validi gli sforzi compiuti nel prevedere norme che aiu-

tino le imprese nei picchi di attività e i lavoratori giovani ad inserirsi e ad avere un primo contatto con il mondo del lavoro.

PRESIDENTE. Avete idea di quanti sono questi contratti week-end?

MASSIMIANO. Il dato esatto non è disponibile. Si tratta di una formula utilizzata soprattutto nei picchi natalizi o quando l'attività è maggiore.

PRESIDENTE. Sarebbe utile se riusciste a fornirci alcuni dati, possibilmente che concordino con quelli riferiti da CONFCOMMERCIO.

MASSIMIANO. Nei pochi giorni trascorsi dalla convocazione abbiamo cercato di raccogliere i dati di cui disponevamo. Cercheremo in seguito di essere più puntuali.

Per quanto concerne i disoccupati di lunga durata, i lavoratori ultracinquantenni e le donne nelle aree ad alta densità di disoccupazione, in effetti l'unica formula contrattuale esistente è quella del contratto di inserimento/reinserimento, rispetto al quale si registra una condivisione delle parti sociali (c'è un accordo interconfederale del 2004) e una trattazione dell'istituto, adeguata sempre alle esigenze del terziario, all'interno del nostro contratto collettivo. Anche qui abbiamo un dato, sempre elaborato da CONFESERCENTI su fonte INPS: i contratti stipulati tra settembre 2005 e settembre 2006 sono stati circa 26.186. Non è certo un dato eclatante, ma si tratta dell'unico strumento che, ad oggi, può favorire l'inserimento di queste fasce di lavoratori.

Per quanto concerne le donne, sono d'accordo con le considerazioni svolte dal collega nell'intervento precedente: vanno implementate forme contrattuali che concilino vita lavorativa e vita familiare. Il contratto del terziario ha sempre disciplinato in modo approfondito il *part-time*, che risponde molto alla sopra citata esigenza e che continua ad essere ampiamente utilizzato nei settori del terziario e del turismo. Il dato complessivo settembre 2005-settembre 2006 (non quello riferito alla componente femminile, che comunque possiamo cercare di estrapolare) riporta nel comparto terziario e turismo un numero di contratti *part-time* stipulati pari a circa 1.494.400 (sempre dato INPS elaborato da CONFESERCENTI).

LIVI BACCI (Ulivo). Sommando i due anni?

MASSIMIANO. Sì, 2005 e 2006.

LIVI BACCI (*Ulivo*). 700.000 all'anno? Sono tanti. Quale durata hanno?

PRESIDENTE. Penso siano a tempo indeterminato.

MASSIMIANO. Sì, ma non solo.

PRESIDENTE. Se fosse possibile conoscere i dati disaggregati ve saremmo grati.

MASSIMIANO. Cercheremo di disaggregarli anche per settori. Si tratta comunque di un dato fornitoci dall'INPS sul quale abbiamo fatto una media sui 12 mesi.

Per quanto concerne il *part-time*, nel contratto terziario di distribuzione e di servizio si prevedono forme di *part-time* post-maternità. Questa, a nostro avviso, è una forma contrattuale di civiltà.

PRESIDENTE. Cosa hanno di particolare queste forme di part-time?

MASSIMIANO. È un contratto che le lavoratrici possono richiedere alle aziende dopo la maternità, con caratteristiche diverse anche in relazione alla soglia massima di richieste che l'azienda può accogliere.

Per quanto concerne i lavoratori anziani, mi riallaccio alle considerazioni del collega dal momento che nelle piccole e medie imprese spesso gli anziani svolgono un fondamentale compito sociale di scuola-formazione *on the job* nei confronti dei giovani lavoratori. A nostro avviso occorrerebbe individuare misure che rendano meno traumatica la transizione degli anziani tra lavoro e non lavoro: il lavoro a tempo parziale, il pensionamento graduale, la prosecuzione dell'attività lavorativa concordata con il datore di lavoro costituiscono sicuramente strumenti flessibili utili al prolungamento dell'attività lavorativa.

Per la riqualificazione dei soggetti ultracinquantenni espulsi dal mondo del lavoro appare fondamentale la funzione dei Fondi interprofessionali per la formazione continua, di cui ribadiamo l'importanza e la validità anche per le attività che stanno svolgendo.

Mi soffermerei sul capitolo immigrazione, citato nella traccia che ci avete inviato in ordine ai temi di questa indagine conoscitiva. Innanzitutto vorremmo dare atto al Governo di aver affrontato questo complesso tema con un evidente senso di responsabilità e di concretezza, che si scontra però con un sistema burocratico ancora deficitario. Le quote di ingresso dei lavoratori extracomunitari non stagionali sono state innalzate con il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del dicembre 2006, che ha stabilito una quota aggiuntiva di 350.000 ingressi, ma il tutto si arena presso gli sportelli unici per l'immigrazione per la carenza di personale e di organizzazione. Pertanto, nonostante la buona volontà, a causa della burocrazia si crea lavoro nero. La CONFESERCENTI nel dicembre 2007 ha manifestato la propria disponibilità ai Ministeri dell'interno e della solidarietà sociale siglando un protocollo d'intesa in base al quale ci impegniamo ad implementare, a livello nazionale, intese e protocolli provinciali per dare aiuto concreto agli sportelli unici per l'immigrazione. Queste intese si stanno sviluppando e stanno dando buoni risultati, mentre a nostro avviso – lo ribadiamo – l'appalto a Poste Italiane è stato un fallimento.

11^a Commissione

2° Res. Sten. (28 marzo 2007)

Valutiamo positivamente la procedura di invio telematico dei nullaosta dei lavoratori stagionali, largamente utilizzato nel comparto turisticoalberghiero, curato dalle associazioni di categoria. È un sistema che sta funzionando, sta abbreviando i tempi e soprattutto sta consentendo alle imprese di disporre di questi lavoratori all'inizio della stagione. Negli anni precedenti infatti il decreto flussi veniva pubblicato a marzo e il lavoratore extracomunitario, a causa delle lungaggini burocratiche, veniva regolarizzato a luglio, quando per il settore alberghiero era ormai troppo tardi. Esprimiamo quindi apprezzamento per la quota di 80.000 ingressi, inerente all'ultimo decreto flussi per i lavoratori stagionali, sufficiente a coprire i fabbisogni nelle aree con maggiori necessità (Emilia Romagna, Toscana, Veneto), nonché un giudizio positivo per la trasmissione telematica delle comunicazioni relative al loro impiego, che consente all'associazione di fornire assistenza all'impresa. Spesso infatti la compilazione dei moduli presenta molteplici difficoltà e un piccolo imprenditore può facilmente sbagliare, con la conseguenza che per un errore di procedura i tempi si allungano di mesi.

In conclusione ribadisco su tali temi la totale disponibilità della nostra Confederazione.

PRESIDENTE. Ringrazio gli ospiti intervenuti per le preziose informazioni fornite.

Dichiaro conclusa l'audizione e rinvio il seguito dell'indagine conoscitiva in titolo ad altra seduta.

I lavori terminano alle ore 16.